



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Selección de personal y rotación laboral de la empresa JC Galeón  
Constructora Inmobiliaria S.A.C. distrito de Surco, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**Licenciado en Administración**

**AUTOR:**

Vargas Espinal, Asiel (ORCID: 0000-0003-4360-144X)

**ASESORA:**

Dra. Luna Gamarra, Magaly Ericka (ORCID: 0000-0002-7543-9275)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

Lima – Perú

2020

## **DEDICATORIA**

La presente investigación está dedicada a mi familia y seres queridos por su constante apoyo que son una pieza fundamental en mi formación profesional y que han contribuido en el proceso de desarrollo de mis objetivos.

## **AGRADECIMIENTO**

Le agradezco a Dios por otorgarme la vida y permitirme culminar mi carrera profesional guiándome en los momentos más difíciles, así mismo, agradecer a los profesores, mi asesora académica y a la institución, los cuales me brindaron los conocimientos y herramientas necesarias para culminar mi carrera profesional con éxito.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	7
II. MARCO TEÓRICO.....	11
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2 Variables y operacionalización.....	17
3.3 Población, muestra y muestreo.....	21
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad....	22
3.5 Procedimientos.....	24
3.6 Método de análisis de datos.....	24
3.7 Aspectos éticos.....	24
IV. RESULTADOS.....	25
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII.RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS.....	44

## RESUMEN

La presente investigación lleva por nombre Selección de personal y rotación laboral de la empresa JC Galeón Constructora Inmobiliaria S.A.C. distrito de Surco, 2020. Se tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la Selección de personal y rotación laboral de la empresa JC Galeón Constructora Inmobiliaria S.A.C. distrito de Surco, 2020. En esta investigación se utilizó una metodología descriptiva, por su alcance temporal fue de tipo transeccional porque el estudio se desarrolló en un tiempo determinado, el diseño de investigación es no experimental ya que se observaron los fenómenos en su entorno natural para posteriormente ser analizados, fue de enfoque cuantitativo ya que para determinar las hipótesis se hizo uso de recolección de datos en bases numéricas, este estudio tuvo un nivel de investigación correlacional ya que por medio del análisis se determinó la relación que existe entre las variables de estudio. Tuvo una población de 18 colaboradores y una muestra censal ya que se consideró al total de la población, la técnica usada en esta investigación fue las encuestas y el instrumento fue el cuestionario, esta información se procesó en el programa SPSS determinando que existe relación inversa entre la selección de personal y rotación laboral en la empresa JC Galeón Constructora Inmobiliaria S.A.C. distrito de Surco, 2020. Se determinó en base a la prueba de coeficiente de correlación de Spearman obteniendo como resultado de  $-0.524$ , en el cual se determinó que existe una correlación negativa media con un nivel de Sig. Bilateral menor a 0.05 siendo 0.026, en lo cual, se rechazó  $H_0$  y se acepta  $H_1$ .

**Palabras clave:** Selección de personal, rotación laboral, relación inversa.

## ABSTRACT

The present investigation is called Personnel Selection and Job Rotation of the company JC Galeón Constructora Inmobiliaria S.A.C. district of Surco, 2020. The main objective was to determine the relationship between personnel selection and job rotation of the company JC Galeón Constructora Inmobiliaria S.A.C. Surco district, 2020. In this research a descriptive methodology was used, due to its temporal scope it was of a transectional type because the study was developed in a certain time, the research design is non-experimental since the phenomena were observed in their natural environment To be subsequently analyzed, it was a quantitative approach since to determine the hypotheses, data collection was used in numerical bases, this study had a correlational research level since through the analysis the relationship that exists between the variables of study. It had a population of 18 collaborators and a census sample since the total population was considered, the technique used in this research was surveys and the instrument was the questionnaire, this information was processed in the SPSS program determining that there is an inverse relationship between personnel selection and job rotation in the company JC Galeón Constructora Inmobiliaria SAC Surco district, 2020. It was determined based on the Spearman correlation coefficient test obtaining as a result of - 0.524, in which it was determined that there is a mean negative correlation with a level of Bilateral Sig. less than 0.05 being 0.026, in which,  $H_0$  was rejected and  $H_1$  is accepted.

**Keywords:** Personnel selection, job rotation, inverse relationship.

## **I. INTRODUCCIÓN**

En los últimos años podemos afirmar que uno de los principales problemas en la actualidad es la rotación laboral que sucede dentro de múltiples empresas, esto afecta a que el colaborador tome decisiones ocasionando múltiples problemas, pérdidas fuera y dentro de la empresa, este problema genera inestabilidad laboral, por un lado están las empresas que no cuentan con un personal de confianza que le sea productivo y genere rentabilidad, por otro lado, están las personas que se encuentran en la búsqueda de un puesto laboral en una empresa que le de confianza, armonía, seguridad y buen clima organizacional.

En ese sentido, en el ámbito internacional este problema cada vez más aumenta la tasa de rotación laboral replicándose en distintos países, existen problemas económicos y políticos que impiden el cumplimiento de las obras dejándolas paralizadas ocasionando desempleo, cabe mencionar, los actos de corrupción de empresas brasileñas en proyectos de construcción públicas que se han cometido en 11 países del Centro y Sur de América, Angola y Mozambique que han generado el poco interés de inversión en este sector, sumado los problemas sociales y políticos que sufren algunos países como Venezuela, Ecuador, Bolivia, Chile, en tal sentido, la revista Expansión (06 de Julio del 2007) de México hace referencia que la rotación de personal ocasiona altos costos a las empresas ya que la salida y búsqueda de nuevo personal genera nuevos presupuestos en la capacitación y reclutamiento. La bolsa de trabajo y recursos humanos Bumeran señala en una encuesta hecha a empresas de Argentina, Brasil, Venezuela, Chile, Perú, Colombia y México que el 45% de personas esta menos de seis meses en una empresa, el 16.15% trabajan de seis meses a un año, mientras que el 11.80% piensa en quedarse más de cinco años en una empresa. En tal contexto el personal decide quedarse si existe un buen clima laboral, beneficios, remuneraciones y crecimiento profesional.

Así mismo, en nuestro país con la gran cantidad de informalidad que existe en el rubro de la construcción pues dado los casos que al término de una obra, se termina la jornada laboral para la gran mayoría de colaboradores, podemos mencionar los múltiples pagos de cupos a mafias por obras realizadas que no permiten desarrollar los trabajos en los tiempos determinados, cabe tener en

cuenta que no todas las empresas mantienen un adecuado plan de seguridad y salud en el trabajo generando inestabilidad laboral a sus colaboradores, además mencionar los hechos de corrupción y el favorecimiento ilícito a empresas brasileñas como la transnacional Odebrecht y OAS por mencionar alguna de ellas, para que tengan obras ganadas habiendo obtenido el manejo desde hace muchos años atrás en este sector, después de diversos procesos de investigación que se reveló desde el año 2019 y se sigue realizando hasta la fecha investigaciones a todas las empresas constructoras, como producto a ello se produjo inestabilidad política, económica y poco interés de inversión en este sector, se incurrió a paralizaciones de obras que trajo como consecuencia despidos de trabajadores, ocasionando enormes pérdidas en las organizaciones del rubro de construcción, provocando inestabilidad a los colaboradores dentro de las empresas constructoras incitando a tomar decisiones radicales produciendo rotación de personal. En el artículo del diario Gestión (14 de setiembre del 2018) indica que en el sector empresarial y organizacional la rotación de personal es el resultado del tiempo de permanencia de los colaboradores dentro de una empresa y con qué frecuencia son reemplazados, cada salida de personal por cualquier motivo aumenta la tasa de rotación de personal en la organización, también indica en la investigación de Global Research Marketing y Phutura Ejecutivo, hace referencia que la rotación laboral es mayor en las personas que tienen entre 25 y 30 años, a su vez de los 580 entrevistados el 63% indica que la causa principal es obtener mejor remuneración salarial.

En tal sentido, se determinó la problemática de la empresa JC Galeón Constructora Inmobiliaria S.A.C. en los últimos meses se visualiza una continua salida de personal de diferentes áreas, expresándose en las renunciaciones constantes de trabajadores o despidos al personal, generando problemas en los distintos procesos de la organización. En tal sentido, se determinó el grado de relación entre la rotación laboral y la selección de personal con el fin de disminuir el índice de rotación laboral, obtener los conocimientos y herramientas para implementar mejoras a la empresa.

Por consecuencia, esta tesis tuvo como problema general y decimos ¿Qué relación existe entre la selección de personal y la rotación laboral en la empresa



JC Galeón Constructora Inmobiliaria S.A.C. del distrito de Surco en el año 2020?, así mismo, como problemas específicos decimos ¿Qué relación existe entre la selección de personal y los factores internos de la rotación laboral en la empresa JC Galeón Constructora Inmobiliaria S.A.C. del distrito de Surco en el año 2020? y ¿Qué relación existe entre la selección de personal y los factores externos de la rotación laboral en la empresa JC Galeón Constructora Inmobiliaria S.A.C. del distrito de Surco en el año 2020?

Por tal motivo, esta tesis tuvo como justificación social permitir a todas las empresas de diferentes sectores en particular al rubro de construcción, a los colaboradores en general saber la importancia, identificar mejoras y disminuir notablemente los índices de rotación laboral, así mismo, como implicaciones prácticas es poner a disposición de los gerentes esta investigación a fines de realizar planes de mejoras que se requieren en la búsqueda de nuevos talentos para reducir los índices de rotación laboral, en este sentido, como valor teórico este proyecto está basado en la teoría de las expectativas de Vroom, el cual abarca la importancia y hace mención de la variable de estudio de este proyecto determinando que la motivación humana está asociado con las expectativas, cabe mencionar, la utilidad metodológica para determinar resultados se realizó mediante la técnica de las encuestas con instrumento de recolección de datos de cuestionarios evaluados en la escala de Likert que nos sirvió para determinar posibles soluciones.

A su vez, como objetivo general de esta investigación se determinó la relación entre la selección de personal y la rotación laboral JC Galeón Constructora Inmobiliaria S.A.C. del distrito de Surco en el año 2020, así mismo, tuvo como objetivo específico determinar la relación que existe entre la selección de personal y los factores internos de la rotación laboral en la empresa JC Galeón Constructora Inmobiliaria S.A.C. del distrito de Surco en el año 2020 y determinar la relación que existe entre la selección de personal y los factores externos de la rotación laboral en la empresa JC Galeón Constructora Inmobiliaria S.A.C. del distrito de Surco en el año 2020.

En ese sentido, se planteó la hipótesis general que la selección de personal tiene relación inversa con la rotación laboral en la empresa JC Galeón

Constructora Inmobiliaria S.A.C. del distrito de Surco en el año 2020, a su vez, las hipótesis específicas fueron que la selección de personal tiene relación inversa con los factores internos de la rotación laboral en la empresa JC Galeón Constructora Inmobiliaria S.A.C. del distrito de Surco en el año 2020 y la selección de personal tiene relación inversa con los factores externos de la rotación laboral en la empresa JC Galeón Constructora Inmobiliaria S.A.C. del distrito de Surco en el año 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

En este sentido, siguiendo con el estudio de este proyecto, tuvo como antecedentes nacionales las siguientes investigaciones que se irán mencionando a continuación.

Por su parte, Calderón (2019), en su investigación *“Engagement laboral y rotación de personal en el área administrativa de una empresa constructora, Ate, 2019”*. El objetivo general de esta investigación fue ubicar la relación entre el engagement laboral y la rotación de personal, cuyo fin es demostrar que el engagement se vincula en la rotación laboral, la metodología de estudio fue de tipo hipotético deductivo con enfoque cuantitativo con nivel descriptivo correlativo técnico, con diseño experimental de corte transversal, su investigación fue de una población de 70 con una muestra de 59 colaboradores, se usó herramientas a través de encuestas y su instrumento fue el cuestionario obteniendo 25 items, obtuvo como resultados una correlación positiva moderada de 0.616, una significancia de 0,000 en lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Se concluye después de los análisis que existe relación positiva media entre el engagement laboral y la rotación de personal.

Es por ello, Rivera (2017), en su proyecto *“Satisfacción laboral y rotación de personal de ventas en la empresa GSS. Ate Vitarte, 2017”*. Este proyecto se desarrolló con un diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacional, tuvo una población de 150 empleados y una muestra de 55 trabajadores, se empleó el muestreo probabilístico simple ya que la población se halló en un solo lugar y tenían la única posibilidad de ser escogidos para el empleo de encuestas. Fue empleado la técnica de la encuesta, el instrumento fue el cuestionario y se procesó la información en el programa SPSS 23. Como resultado de ambas variables de estudio obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de  $Rho = 0.703$  con nivel de significancia bilateral de 0.000, se determinó que existe una correlación inversa entre satisfacción laboral y rotación de personal el cual obtuvo una correlación moderada.

Por consiguiente, Gómez (2017), en su proyecto *“Rotación de personal y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa F.Q.*

*Ingenieros S.A.C, Los Olivos – Lima, 2017*”. Esta investigación tuvo como población de estudio a los colaboradores de la empresa F.Q. Ingenieros S.A.C. teniendo como población 128 y una muestra de 97 trabajadores. Como herramientas de estudio fueron las encuestas, siendo como instrumentos cuestionarios, la escala de Likert se usó como método de medición y para procesar las informaciones se hizo mediante el SPSS 20, obteniendo como resultados que hay una correlación directa positiva muy fuerte de 0.983 entre ambas variables antes mencionadas.

Por su parte, Cusacani (2017), en su investigación “Rotación de personal y productividad de la empresa productos pesqueros de Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016”. La presente investigación fue de tipo básica, nivel correlacional y diseño no experimental, tuvo una población de 100 trabajadores y una muestra no probabilística siendo constituido por la población total. Se empleó la técnica de las encuestas y el instrumento fue el cuestionario, se procesó la información en el software SPSS 20. Se obtuvo como resultados de coeficiente de correlación de Spearman de  $Rho = -0.942$ , se determinó que existe una relación inversa entre ambas variables el cual obtuvo una correlación muy buena.

Por tanto, Callupe y Vásquez (2019), en su artículo “*Rotación del personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la sub gerencia de supervisión y liquidación de obras en la MPHCO – 2019*”. Tuvo como objetivo general conocer la relación de ambas variables, investigación de diseño no experimental de tipo descriptivo correlacional para buscar las causas de las variables. Tuvo una muestra de 7 colaboradores, se recurrió a la encuesta con cuestionario de tipo escala Likert, finalmente se puede afirmar que existe influencia de la rotación de personal sobre el desempeño laboral de los colaboradores en esta empresa.

Así mismo, en el ámbito internacional se tuvo como antecedentes las siguientes investigaciones que se detalla a continuación.

En tal sentido, en el artículo de Ogwueleka, Ogbonna (2018) de nombre “*Effect of positive organizational behaviour (POB) characteristics on construction employees’ turnover in Uyo City of Akwa Ibom State, Nigeria*” African Journal of

Science, Technology, Innovation and Development , vol.10 (2), 159-168. Esta investigación hizo referencia que al haber empleados calificados se reduciría la tasa de rotación laboral en el sector de construcción, lamentablemente existe escasez global, este estudio se desarrolló en base a cuestionarios estructurados y registros de archivos, los resultados se basan en las características POB (esperanza, optimismo, autoeficacia, resistencia), saber la influencia en el rendimiento laboral y la rotación de personal. Los resultados arrojan que el personal administrativo y operativo responden a la esperanza, pero el personal operativo tiene mayor influencia a la autoeficacia, se determinó que las empresas con altas tasas de rotación laboral poseen factores de esperanza y autoeficacia que involucra en el desempeño laboral, a su vez se concluye que para tener una empresa competitiva es útil tener bien el clima laboral y la vida personal.

Por otro lado, en el artículo de Hong, Woo, Lim, Wong (2019) de título *“Factors affecting the Staff Turnover Intention: A Case study of a Malaysian Steel Manufacturing Company”*. Diario Inti. (42). Indican que la rotación laboral es un problema que trae grandes desafíos e impacto en el desempeño de la empresa, ocasiona costos y tareas para el área de recursos humanos, se aplicó investigación cuantitativa, se usó herramientas como cuestionarios cerrados, análisis de datos como estadística descriptiva, correlación de Pearson y regresión múltiple para determinar las causas de la rotación laboral. Se concluyó que los beneficios al personal, clima laboral, capacitación y desarrollo influyen en la decisión de dejar la empresa.

Es por ello, en su investigación de Yang, Wittenberg (2016), *“Perceived Work-related Factors and Turnover Intention: A Case Study of a South Korean Construction Company”*. Señala que la rotación laboral tiene costos elevados siendo un problema en este sector, esta investigación tuvo como objetivo determinar los factores relacionados al trabajo interfieren en la rotación de personal en constructoras de Corea del Sur, de realizó cuestionarios a 136 empleados mediante análisis correlacional de regresión múltiple, cuyo resultado tuvo que el compromiso organizacional, la comunicación, los líderes y el orgullo afectan en la intención a dejar las empresas, estos factores se relacionan e influyen en los niveles de trabajo en la organización.

Por su parte, en su investigación de Charpia (2018), *“Employee Turnover Intentions in the Construction Industry: A Quantitative Correlational Study”*. El objetivo de esta investigación exploratoria cuantitativa era conocer los factores de retención que disminuyan el incremento de rotación de personal en el sector de construcción en Estados Unidos, tuvo una muestra de 68 personas, se realizó encuesta en línea para recaudar datos, se realizó análisis de regresión para identificar la relación entre la satisfacción laboral e intención de rotación laboral, se obtuvo como resultados que al incorporar estrategias de retención de satisfacción laboral y liderazgo se obtendrá productividad y rentabilidad.

Es por ello, en el artículo de Burgos, Mosquera y Pérez (2018), *“Gestión de talento humano en relación al ausentismo y rotación de personal en las empresas constructoras de la ciudad de Guayaquil”*. Observatorio de la economía latinoamericana (Julio). La presente investigación trató sobre el tema de rotación de personal en los obreros que son contratados al inicio de cada proyecto producido por no haber políticas de retención de colaboradores, para abordar más en estos problemas realizaron recolección de datos de tipo cuantitativo teniendo como muestra empresas constructoras medianas y grandes del año 2016, que fueron en total 259, además de colaboradores del rubro de construcción en Guayaquil. Se determinó que las políticas de reducción de personal y ausentismo son mínimas además de detectar que las relaciones de jefes con los trabajadores y el ambiente laboral no eran las óptimas generando elevados índices de rotación de personal generando inestabilidad en las empresas.

En tal sentido, el desarrollo del marco teórico se desarrolló en base a las siguientes teorías relacionadas al tema.

Cabe mencionar, en su investigación de Vroom (1960 citado por Chiavenato 2017), *La Teoría de las expectativas*. A través de esta teoría hace referencia que la motivación humana va de la mano con la expectativa, que consiste que cuando la persona realiza esfuerzos tendrá resultados, para esto los líderes deben conocer que es lo que motiva a los subordinados, la expectativa además refleja al trabajador la dificultad de realizar tareas y para ello los jefes deben de conocer que además de que los colaboradores obtenga los conocimientos adecuados para el cargo, cuenten con las herramientas para

desarrollarlos adecuadamente, este hace referencia al segundo elemento de instrumentalidad y el tercer elemento es la valencia que refleja lo que valora el colaborador lo que implica que los líderes deben de identificar cuáles son sus preferencias de los trabajadores para obtener mejores resultados dentro de la empresa.

Por su parte, Taylor (1911 citado por Erra 2020), en la Teoría Científica de Taylor, hizo referencia a los procesos del trabajo y los colaboradores, lo determinó en cuatro principios, el primero es el estudio científico del trabajo donde se planeará los procesos informales por procesos adecuados, científicos y económicos, el segundo principio es preparación, selección científica y el entrenamiento del colaborador, indica que se debe realizar una adecuada selección de personal y entrenarlos para que desempeñe de forma adecuada el puesto laboral. Otros principios son el control y ejecución que se realizan para obtener mejores resultados bajo las normas requeridas dividiendo el trabajo mediante el desempeño de los colaboradores.

Por otro lado, Maslow (1954 citado por Chiavenato 2017), en su investigación sobre la *Teoría de la Jerarquía de las necesidades de Maslow*, establece jerarquías en las necesidades de las personas que motivan a las mismas para su supervivencia, establece que a medida se satisface sus necesidades surgen otras o cambian, motivo que modifica su comportamiento, lo mismo sucede a los colaboradores dentro de una organización. En ese sentido, Maslow las direccionó de manera piramidal dividiéndolos en dos grupos, las necesidades primarias que son las necesidades fisiológicas, de alimentación, biológicas y entre otras necesidades esenciales para la supervivencia de las personas, por otro lado están las secundarias que definen a las necesidades sociales y de autorrealización, todas estas necesidades permiten que las personas actúen y permanezcan motivados frente a distintas circunstancias.

Cabe mencionar, en la teoría de Mc Gregor (1960 citado por Chiavenato 2017), *Teoría X y la Teoría Y*. Nos demuestra dos versiones de colaboradores dentro de una Organización, son modelos totalmente distintos basados en el comportamiento y el desempeño laboral de los trabajadores, esta teoría refleja dos formas de pensamiento, la denomino Teoría X, que hace referencia a los

colaboradores de carácter pesimistas, personas que prefieren ser ordenadas por otras, se resisten a los cambios, no poseen ambiciones, no desean tener responsabilidad, son personas conformistas y poseen poco interés por la empresa. Sin embargo la Teoría Y es todo lo contrario con lo antes mencionado, cabe mencionar que los trabajadores poseen motivación y deseos de superación, asumen responsabilidades y logran excelentes resultados solos. Mediante estas teorías se asumirá que medida y que enfoque se realizará en los colaboradores según sus actitudes y comportamientos dentro de la empresa, esto permite conocer las falencias y mantener el equilibrio en la empresa, facilita la integración, el cumplimiento de los objetivos generando productividad y satisfacción a los colaboradores.

Con respecto a los enfoques teóricos se redactó las principales definiciones de las variables.

Por consiguiente, Ávila (2017), define la rotación laboral como una insatisfacción laboral, un sentimiento en los colaboradores, estas actitudes la toma a consecuencia a las condiciones que les brinda la empresa, tomando en depresión al empleado a tomar decisiones de salida que ocasionen daños en la organización, es por ello, Monsálvez (2018), conceptualiza la rotación laboral que es la situación que una persona llega a una empresa y después de un corto plazo se retira, recalca que existen puestos específicos que sufren este fenómeno ya sea porque encuentran un trabajo mejor o porque son reemplazados por otros. Así mismo, Cardemil (2019), describe que la selección de personal es la búsqueda de un colaborador que reúna aptitudes específicas para el cargo y a su vez en el proceso de selección de personal la persona encargada de la evaluación tiene que estar actualizado en las nuevas técnicas de selección, por otro lado, Chiavenato (2017), indica que la selección de personal nos brinda dos resultados, es la elección de la persona adecuada para el cargo deseado mediante procesos de selección y personas que tengan fines de incrementar o mantener la eficiencia en el puesto requerido.



### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1 Tipo y diseño de investigación**

La presente investigación fue de tipo básica, de acuerdo a CONCYTEC (2018), lo define como búsqueda de información que enriquecerá los conocimientos reflejados en el análisis y descripción, por su alcance temporal fue de tipo transeccional porque el estudio se desarrolló en un tiempo determinado.

Este proyecto fue de diseño no experimental, es por ello, Hernández, Baptista y Fernández (2017), indican que este diseño es cuando no se manipulan deliberadamente ambas variables, solo se observan los fenómenos en su entorno natural para posteriormente ser analizados.

Esta investigación fue de enfoque cuantitativo, por consiguiente, Hernández, Baptista y Fernández (2017), definen que en una investigación de enfoque cuantitativo para hallar la hipótesis se hace uso de recolección de datos en bases numéricas y estadísticas con fines de comprobar teorías.

Este estudio tuvo un nivel de investigación correlacional ya que mediante el análisis se determinó la relación que existe entre ambas variables, por tanto, Hernández, Baptista y Fernández (2017), señalan que el estudio correlacional tiene como fin saber la relación que hay entre dos o más conceptos.

#### **3.2 Variables y operacionalización**

En la presente investigación la naturaleza de las variables fueron cualitativas a las que no se les asignó un número porque son conceptos y no poseen un valor numérico, lo cual se procederá a operacionalizar.

##### **Variable 1 Selección de personal**

###### **Definición conceptual**

Por su parte, Cardemil (2019), define que la selección de personal es la búsqueda de un colaborador que reúna aptitudes específicas para el cargo y a su vez en el proceso de selección de personal la persona encargada de la evaluación tiene que estar actualizado en las nuevas técnicas de selección.

## **Definición operacional**

Así mismo, Chiavenato (2015), define como un proceso de elección, clasificación y por último la decisión del candidato, es el proceso de escoger al mejor candidato para la empresa mediante procesos de comparación, decisión y elección mediante técnicas de selección. Se menciona como dimensiones a la información obtenida del análisis de puestos, planificación de capital humano y candidatos esenciales.

En tal sentido, Guijarro, Babiloni, Canós y Santandreu (2017), definen la información obtenida de puestos del análisis de puestos como proceso que permite determinar y recolectar toda la información relevante de un postulante que pueda ser óptimo para el puesto de trabajo, se hace manifiesto mediante especificaciones y descripciones de los puestos requeridos.

Por tanto, Ramírez (2017) cita a Chiavenato y define que la planificación de capital humano es un proceso constante a corto y largo plazo respondiendo a cambios influenciados en innovaciones y condiciones, la planeación de capital humano se hace de manera eficiente y lógica para eliminar el exceso de contratación y capacitación asegurando tener personal adecuado al puesto.

A su vez, Aguilar (2015), señala que los candidatos esenciales deben tener las condiciones y bases requeridas para ser incorporados y escoger al personal con aptitudes deseadas para de esta manera fortalecer los procesos de la empresa, este a su vez demuestra la eficiencia y eficacia para su desempeño.

## **Indicadores**

En tal sentido, en esta tesis las dimensiones de selección de personal se determinaron ciertos indicadores.

Así mismo, en la dimensión información obtenida del análisis de puestos tuvo como indicador a las especificaciones de puestos, en tal sentido, Guijarro, Babiloni, Canós y Santandreu (2017), definen como las descripciones detalladas, características físicas, aptitudinales, condiciones, entre otros requisitos que se requiere para el puesto.

A su vez, el segundo indicador en la dimensión información obtenida del análisis de puestos se tiene a los niveles de desempeño necesarios que los mismos autores señalan que los estándares de rendimientos para evaluar el desempeño deben estar sujetos a las características, esta información se da mediante el proceso anterior.

En la dimensión planificación de capital humano tenemos al indicador corto y largo plazo, por su parte, Chiavenato (2015), indica que se debe tener en cuenta la cantidad de vacantes con precisión en plazos determinados que se requerirán en los procesos de productividad en una empresa.

Como segundo indicador en la dimensión planificación del capital humano tenemos a la forma lógica y ordenada, en ese sentido, Chiavenato (2015), señala que los capitales humanos en una compañía deben de direccionarse de forma coherente con una planificación ordenada en el proceso de selección a fin de tener un adecuado personal.

Así mismo, en la dimensión candidatos esenciales tiene como primer indicador a los candidatos de alta calidad, es por ello, Pérez (2016), señala que un candidato de calidad además de tener el mejor perfil y experiencia, la empresa debe llevar a cabo una investigación al puesto requerido, a los postulantes y empleados que van a desempeñar el cargo mediante análisis y evaluaciones.

Por tanto, en la dimensión candidatos esenciales tiene como segundo indicador a condiciones óptimas, por tanto, Pérez (2016), señala que los candidatos deben de reunir los perfiles adecuados al puesto llevándose a cabo mediante evaluaciones y requerimientos al puesto basándose en herramientas empleados por las compañías.

### **Escala de medición**

Las variables de esta investigación fueron en la escala ordinal bajo la escala de calificación de Likert.

## **Variable 2 Rotación laboral**

### **Definición conceptual**

Por su parte, Chiavenato (2017), describe que la rotación laboral es un efecto y no como causa que se da dentro o fuera de una empresa que condiciona el comportamiento y actitud de los colaboradores dentro de la empresa debido a factores internos y externos que ocurren en la empresa, así mismo, Paredes (2011), señala que la rotación de personal es la renovación de colaboradores que entran y salen de una empresa en un tiempo determinado, señala que si el índice de rotación es bajo hay estancamiento y si el índice es alto significa que hay demasiado personal saliendo y esto es perjudicial para la empresa.

### **Definición operacional**

Es por ello, Ávila (2017), define la rotación laboral como una insatisfacción del personal, estas actitudes la toma en consecuencia a las condiciones, menciona dimensiones como factores internos y externos que se dan en la empresa, tomando en depresión al empleado recurriendo en decisiones de salida que ocasionen daños en la organización, así mismo, el mismo autor define que los factores internos son todos los elementos determinantes que se relacionan, condicionan e influyen a la toma de decisiones dentro de una empresa.

Por tanto, Pérez (2017) cita a Peiró, define que los factores externos es todo aspecto que rodea a una organización, factores que interactúan en el desarrollo y actividad de una compañía.

### **Indicadores**

En tal sentido, en esta investigación en las dimensiones de la rotación laboral se desarrollaron ciertos indicadores.

Así mismo, en la dimensión factores internos tiene como primer indicador a política salarial, por tanto, Recuero (2017), lo define como un sistema coherente y lógico para compensar el trabajo realizado de un colaborador con una empresa.

A su vez, como segundo indicador de la dimensión factores internos se tiene a los beneficios sociales, en tal sentido, Méndez (2018), lo define como un

beneficio adicional que se otorga a parte del salario, el objetivo de estos beneficios es mejorar la calidad de vida de los empleados a fines de atender sus necesidades y aumentar la productividad.

Como tercer indicador de la dimensión factores internos tenemos al clima laboral, es por ello, Chávez (2018), define como un entorno que se tiene en una empresa que se consideran a los aspectos físicos, aspectos sociales y comportamiento organizacional.

Por último, en la dimensión factores internos se tiene al indicador evaluación de desempeño, por tanto, Taype (2015) cita a Dolan, Schuler y Valle, definen que son procedimientos de evaluación de los comportamientos y desempeño determinando su rendimiento y detectar posible mejoras.

En consiguiente, a la dimensión Factores externos se tiene como primer indicador al mercado laboral, por su parte, Chiavenato (2015), define como un lugar conformado por ofertas y demandas de empleos propuestas por las empresas en un determinado tiempo.

Como segundo indicador en la dimensión factores externos tenemos a la situación económica del país, es por ello, Yañez (2017), hace referencia a la liquidez que tienen las personas, sociedad o compañías que hacen frente a las deudas que tienen, hace mención a las finanzas operativas y no operativas.

### **Escala de medición**

De igual forma que en la variable anterior fue medida mediante encuestas y se determina en la escala ordinal mediante la escala de calificación de Likert.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

Fue constituido por 18 colaboradores de la planilla administrativa de la empresa JC Galeón Constructora Inmobiliaria S.A.C. En tal sentido, Carrillo (2015), define la población como un conjunto de personas o elementos que presentan una misma característica de estudio.

### **Criterios de inclusión**

Las personas que se incluyeron en la evaluación de las encuestas que se realizó fueron a los colaboradores que pertenecen a la planilla administrativa de distintos departamentos de la empresa y tienen mayor relación con las variables de estudio.

### **Criterios de exclusión**

Las personas que no se incluyeron en la evaluación fueron las que se encuentran en la planilla de obreros ya que es distinta su condición laboral perteneciendo a otro régimen de trabajo, se excluyó a los obreros para no desvirtuar los resultados de la investigación.

### **Muestra**

Se consideró al total de la población que constituye a 18 trabajadores administrativos y por consiguiente es una muestra censal, es por ello, Hernández, Baptista y Fernández (2017), definen que la muestra es una recopilación de datos de una población, el cual los representa con precisión.

### **Muestreo**

No se aplicó muestreo porque se consideró a la población total, por tanto, García (2017), define al muestreo como una herramienta de investigación que permite examinar y determinar la muestra.

### **Unidad de análisis**

Se tuvo en cuenta como unidad de análisis al personal administrativo de la empresa JC Galeón Constructora Inmobiliaria S.A.C.

## **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnicas de recolección de datos**

En tal sentido, Castro (2016), define las técnicas como diversas formas y maneras de recopilar información.

Una de las técnicas más usadas son las encuestas, es por ello, López-Roldan y Fachelli (2016), define que las encuestas es una técnica de recolección de datos a través de cuestionarios a personas con el fin de obtener conceptos de un determinado problema.

### **Instrumentos de recolección de datos**

Por su parte, Sabino (2015), determina que es un recurso que emplea un investigador para recopilar información de fenómenos, sintetiza la información teórica obtenida por las variables o conceptos obtenidos.

Dentro de los instrumentos de recolección de datos el más usado es el cuestionario, así mismo, López-Roldan y Fachelli (2016), lo describe como un instrumento de la encuesta donde se adhieren preguntas de manera ordenada cuyas respuestas es de manera sencilla, es la referencia de la problemática demostrada en la investigación.

### **Validez**

La presente investigación tuvo una validez mediante el juicio de tres expertos en el tema, es por ello, Villasis, Márquez, Zurita, Miranda y Escamilla (2018), definen que la validez hace referencia a lo viable o adecuado, teniendo en consideración en una investigación a resultados validos alineándose en las reglas y normas.

### **Confiabilidad**

Con respecto a la confiabilidad se determinó mediante el Alfa de Crombach, el procedimiento se detalló en anexos, de acuerdo a Villasis, Márquez, Zurita, Miranda y Escamilla (2018), definen a la confiabilidad de instrumentos como el grado de resultados consistentes obteniendo altos grados de validez y precisión.

Conforme al análisis de confiabilidad de la variable selección de personal se tuvo como resultado en el Alfa de Crombach 0.728 puntos, se determina la relación es Marcada. Así mismo, en la segunda variable rotación laboral se tuvo como resultado en el Alfa de Crombach de 0.712 puntos, se determina la relación es Marcada.

### **3.5 Procedimientos**

Se planeó aplicar los instrumentos de manera virtual, realizando las coordinaciones con los encargados y gerentes de la empresa, dado a la coyuntura actual de las empresas que están reaperturando sus actividades de manera progresiva conforme a la reactivación económica, debido a esto es que todas las actividades se realizaron de manera virtual preservando la salud a través de formularios de Google en sus plataformas de encuestas.

### **3.6 Método de análisis de datos**

El método de análisis de datos fue mediante la estadística descriptiva e inferencial.

### **3.7 Aspectos éticos**

El presente proyecto de investigación que se desarrolló respeta los derechos de autor considerando que el plagio es una falta de ética profesional basándose en el código de ética en investigación de la Universidad Cesar Vallejo reflejado en el reglamento de la ley N°30220 determinando que las investigaciones realizadas deben estar basados en condiciones científicas con responsabilidad y honestidad prevaleciendo el respeto a la integridad, autonomía fomentando el bienestar y la justicia con rigores científicos.

Así mismo, en la declaración de Singapur es una guía de investigación basándose en la honestidad, integridad, imparcialidad y principios que se rigen en la elaboración de investigaciones, a su vez, en lineamientos de transversalidad ética se tiene en cuenta como ideología y razón de ser el uso de principios y valores éticos como procesos de investigación protegiendo los derechos e integridad de los autores.



## IV. RESULTADOS

### Análisis descriptivo

Tabla 1 Selección de personal (Agrupada)

V1 SELECCIÓN DE PERSONAL (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	4	22,2	22,2	22,2
	A VECES	14	77,8	77,8	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

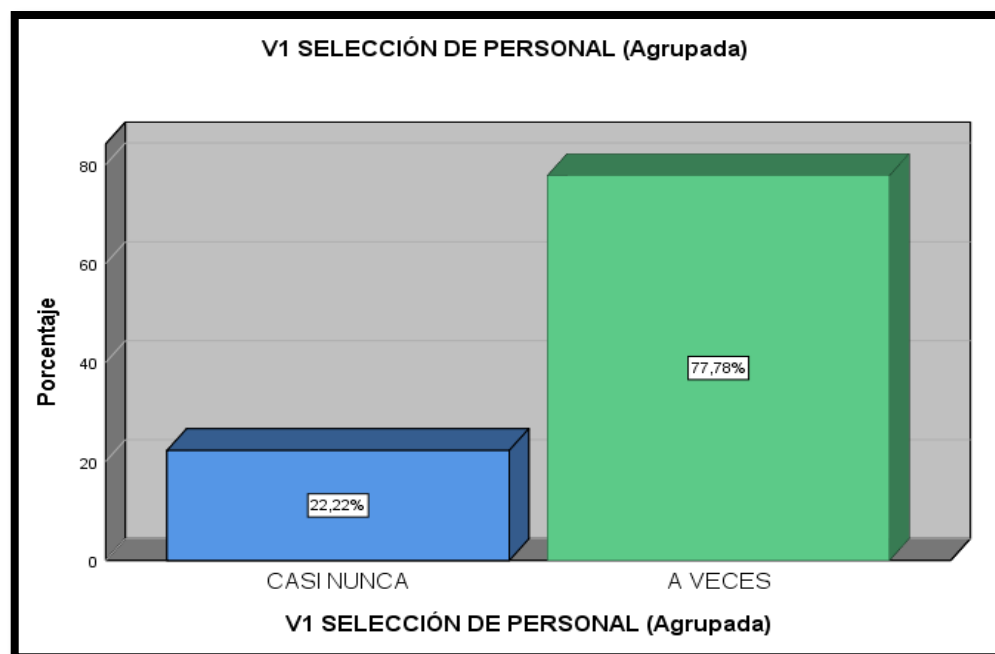


Figura 1. Variable Selección de personal

Observamos en la figura 1 que el 77.78% (14) de los colaboradores encuestados aseguran que a veces hay una adecuada selección de personal en la empresa JC Galeón Constructora Inmobiliaria S.A.C. distrito de Surco, 2020. El 22.2% (4) indican que casi nunca se realiza una adecuada selección de personal.

Tabla 2. Rotación laboral (Agrupada)

V2 ROTACIÓN DE PERSONAL (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	7	38,9	38,9	38,9
	SIEMPRE	11	61,1	61,1	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

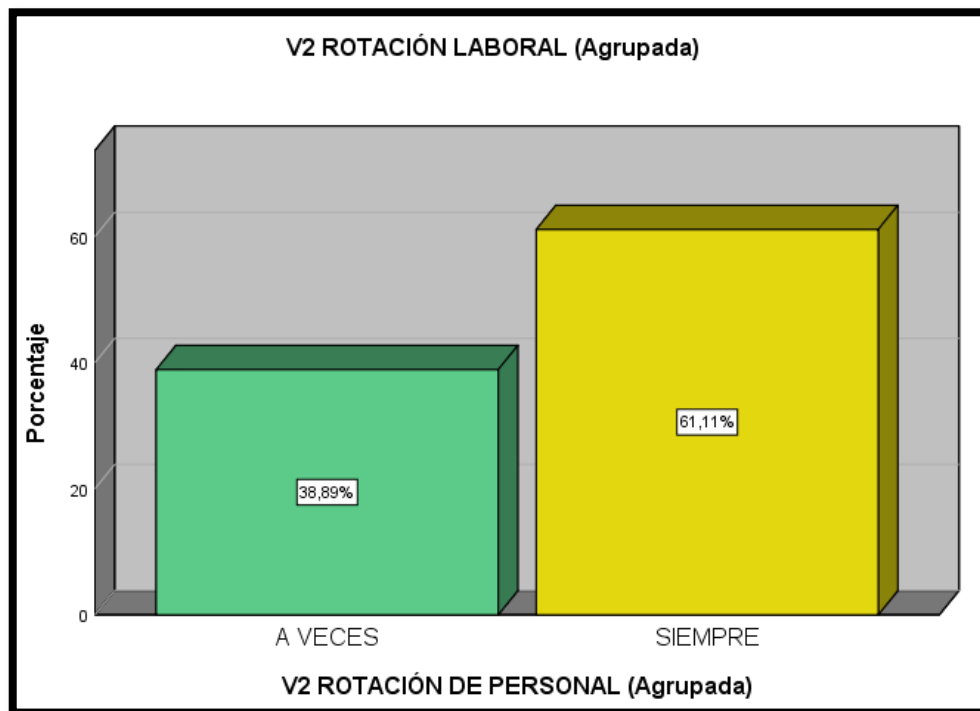


Figura 2. Variable 2 Rotación laboral

Observamos en la figura 2 que el 61.11% (11) de los colaboradores encuestados indican que siempre hay una rotación laboral en la empresa JC Galeón Constructora Inmobiliaria S.A.C. distrito de Surco, 2020. El 38.89% (7) a veces. La figura 2 determina que hay un problema de rotación laboral.

Tabla 3. Información obtenida del análisis de puestos

**D1. Información obtenida del análisis de puestos (Agrupada)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	5,6	5,6	5,6
	CASI NUNCA	8	44,4	44,4	50,0
	A VECES	9	50,0	50,0	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

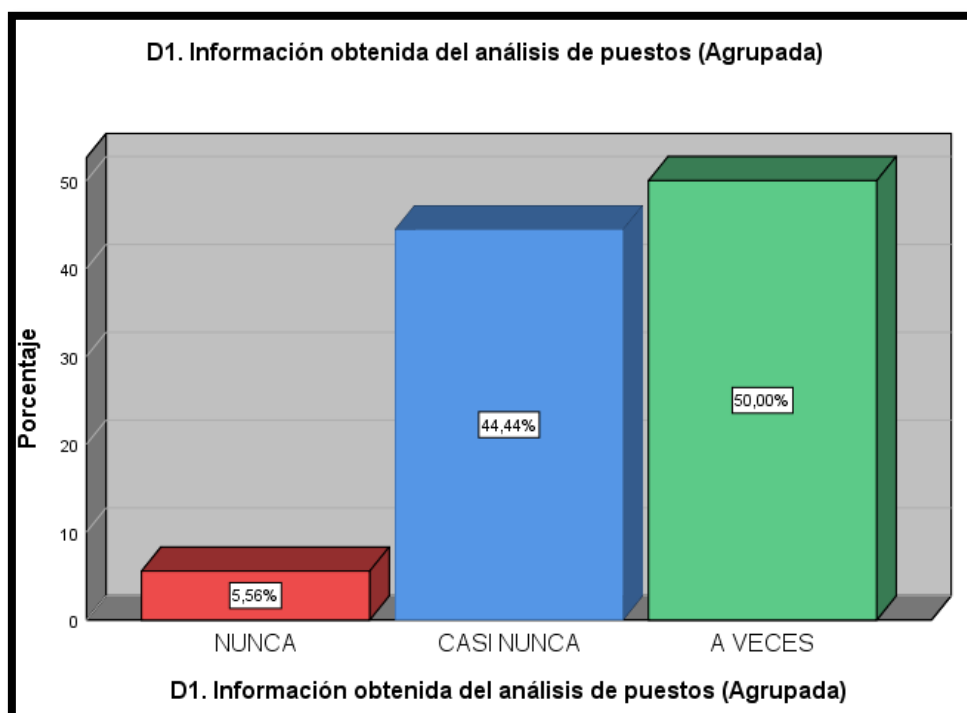


Figura 3. Dimensión 1 Información obtenida del análisis de puestos

Visualizamos en la figura 3 que el 50% (9) de los colaboradores encuestados indican que a veces se da una adecuada información obtenida del análisis de puestos en la empresa JC Galeón Constructora Inmobiliaria S.A.C. distrito de Surco, 2020. El 44.44 % (8) casi nunca. El 5.56% (1) indica que nunca se tiene información del análisis de puestos.

Tabla 4. Dimensión 2 Planificación del capital humano

**D2. Planificación de capital humano (Agrupada)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	6	33,3	33,3	33,3
	A VECES	12	66,7	66,7	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

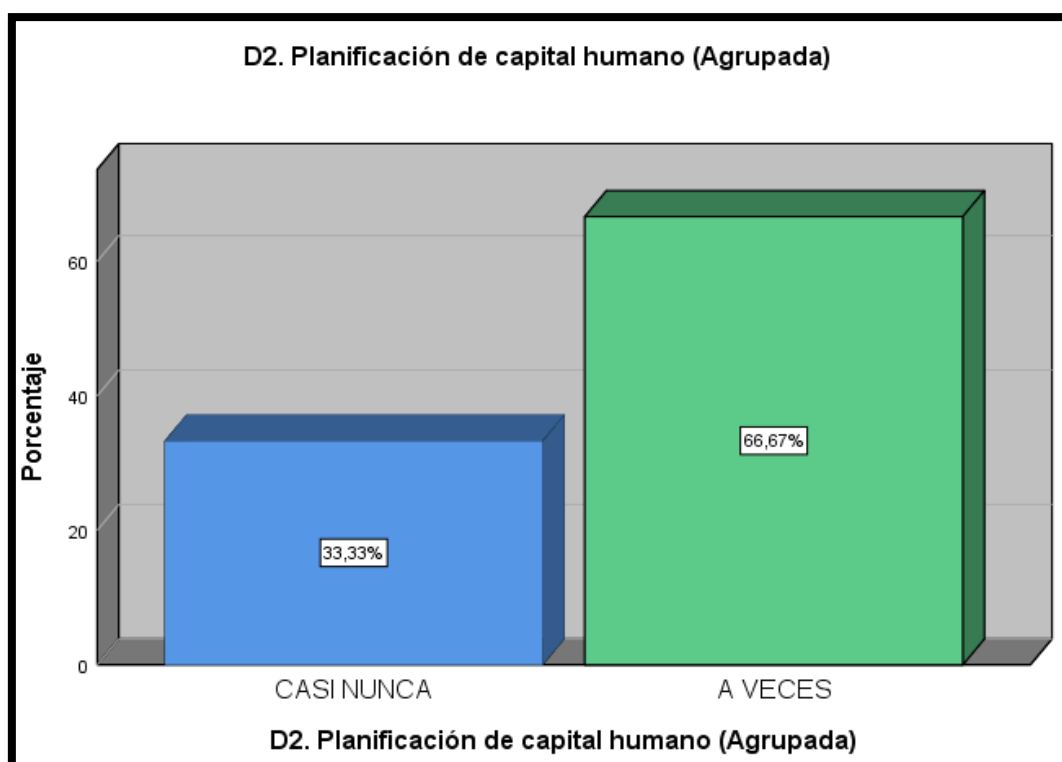


Figura 4. Dimensión 2 Planificación del capital humano

Observamos en la figura 4 que el 66.67% (12) de los colaboradores encuestados indican que a veces hay una planificación de capital humano en la empresa JC Galeón Constructora Inmobiliaria S.A.C. distrito de Surco, 2020. El 33.33% (6) indican casi nunca.

Tabla 5. Dimensión 3 Candidatos esenciales

**D3. Candidatos esenciales (Agrupada)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	11	61,1	61,1	61,1
	A VECES	7	38,9	38,9	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

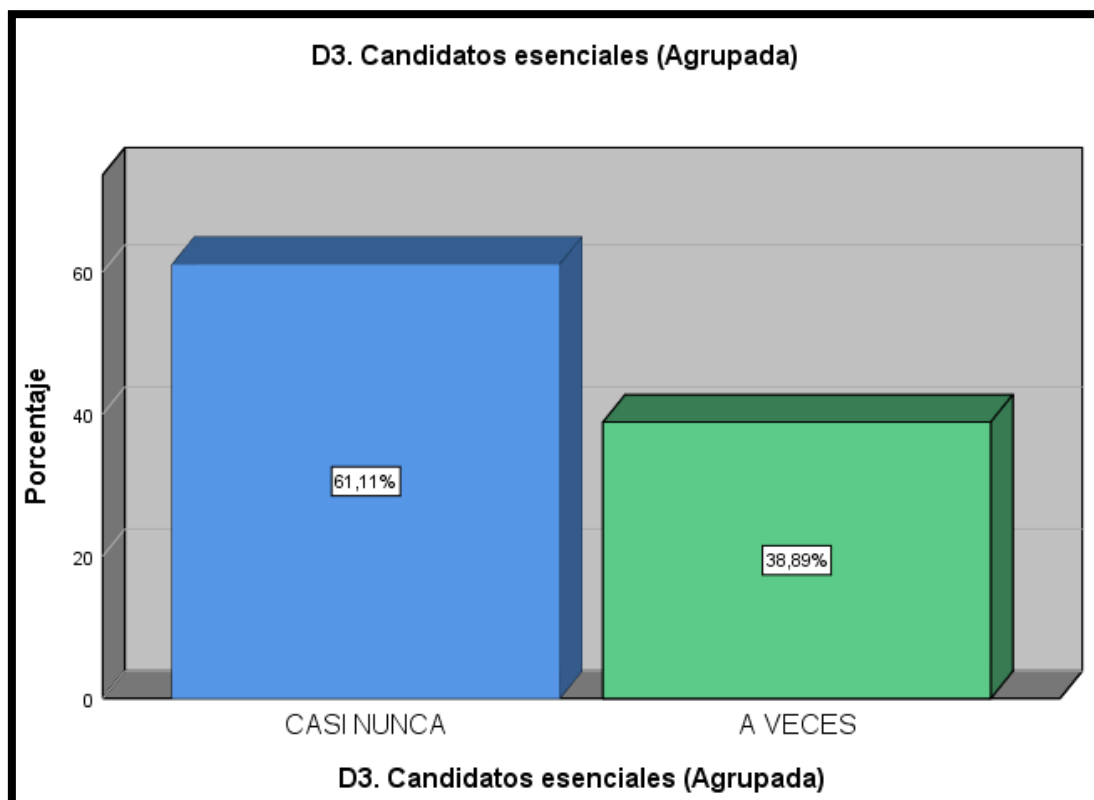


Figura 5. Dimensión 3 Candidatos esenciales

Observamos que el 61.11% (11) de los colaboradores encuestados indican que a veces hay candidatos esenciales en la empresa JC Galeón Constructora Inmobiliaria S.A.C. distrito de Surco, 2020. El 38.89% (7) indican a veces.

Tabla 6. Dimensión 4 Factores internos

**D1. Factores Internos (Agrupada)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	14	77,8	77,8	77,8
	SIEMPRE	4	22,2	22,2	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente Elaboración propia

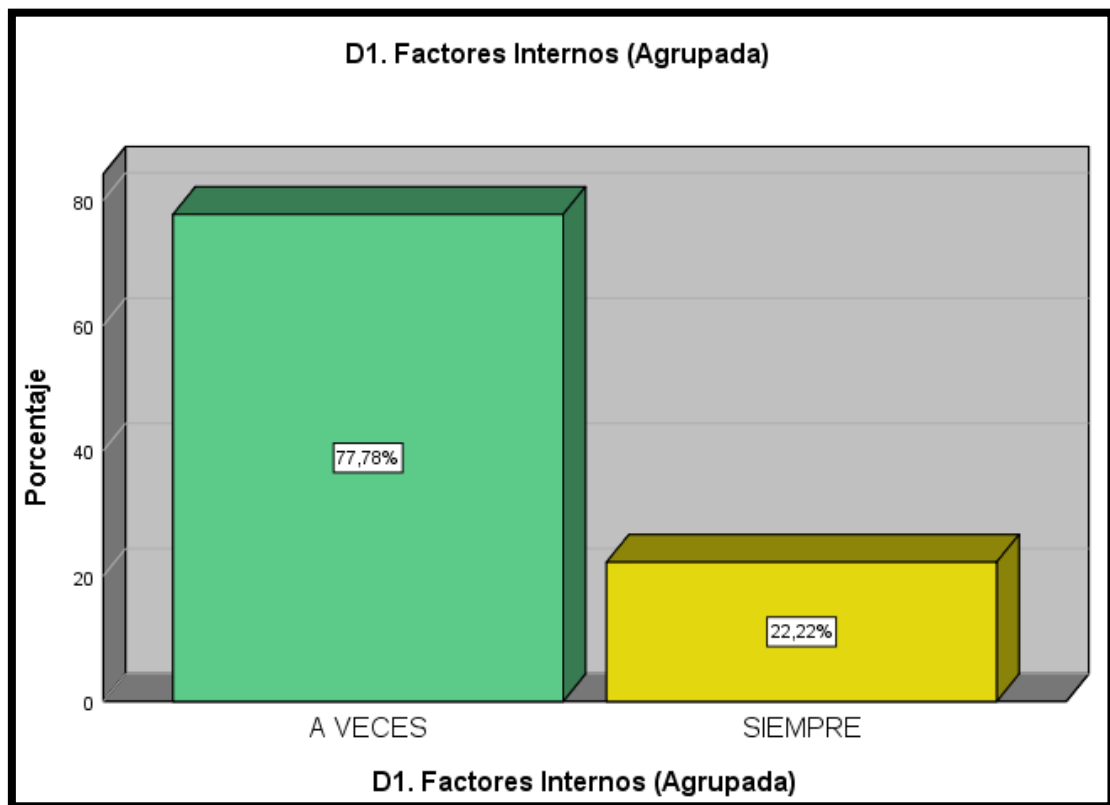


Figura 6 Dimensión 4 Factores internos

Observamos en la figura 6 que el 77.78% (14) de los colaboradores encuestados indican que a veces los factores internos influyen en la rotación laboral en la empresa JC Galeón Constructora Inmobiliaria S.A.C. distrito de Surco, 2020. El 22.22% (4) indican siempre.

Tabla 7. Dimensión 5 Factores externos

**D2. Factores externos (Agrupada)**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	3	16,7	16,7	16,7
	SIEMPRE	15	83,3	83,3	100,0
	Total	18	100,0	100,0	

Fuente Elaboración propia

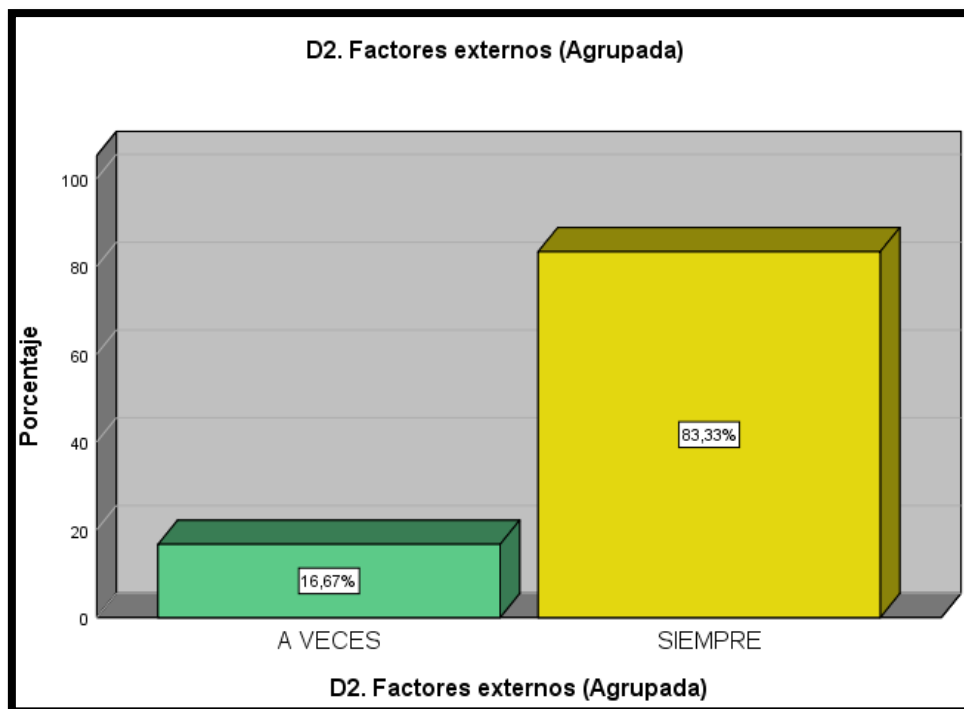


Figura 7. Dimensión 5 Factores externos

Observamos en la figura 7 que el 83.33% (15) de los colaboradores encuestados indican que siempre los factores externos influyen en la rotación laboral en la empresa JC Galeón Constructora Inmobiliaria S.A.C. distrito de Surco, 2020. El 16.67 % (3) indican a veces los factores externos influyen en las decisiones de los colaboradores de la empresa JC Galeón Constructora Inmobiliaria S.A.C. distrito de Surco, 2020.

## Análisis inferencial

### Prueba de hipótesis general

$H_0$ : No existe relación inversa entre selección de personal y rotación laboral en la empresa JC Galeón Constructora Inmobiliaria S.A.C. distrito de Surco, 2020.

$H_1$ : Existe relación inversa entre la selección de personal y rotación laboral en la empresa JC Galeón Constructora Inmobiliaria S.A.C. distrito de Surco, 2020.

**Tabla 8.** *Coeficientes de correlación Spearman*

#### VALORES SIGNIFICADO

- 1.00 = Correlación negativa perfecta
- 0.90 = Correlación negativa muy fuerte.
- 0.75 = Correlación negativa considerable.
- 0.50 = Correlación negativa media.
- 0.25 = Correlación negativa débil.
- 0.10 = Correlación negativa muy débil.
- 0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.
- +0.10 = Correlación positiva muy débil.
- +0.25 = Correlación positiva débil.
- +0.50 = Correlación positiva media.
- +0.75 = Correlación positiva considerable.
- +0.90 = Correlación positiva muy fuerte.
- +1.00 = Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista 2014

Nivel de significancia

Regla de decisión: Sig. Bilateral  $\leq 0,05$  en este caso se rechaza el  $H_0$  y se acepta la  $H_1$ .

Sig. Bilateral  $> 0,05$  en este caso se rechaza el  $H_1$  y se acepta la  $H_0$ .

**Tabla 9.** *Correlación entre selección de personal y rotación laboral en la empresa JC Galeón Constructora Inmobiliaria S.A.C. distrito de Surco, 2020.*

#### Correlaciones

			SELECCIÓN DE PERSONAL	ROTACIÓN LABORAL
Rho de Spearman	SELECCION DE PERSONAL	Coeficiente de correlación	1,000	-,524*
		Sig. (bilateral)	.	,026
		N	18	18
	ROTACION DE PERSONAL	Coeficiente de correlación	-,524*	1,000
		Sig. (bilateral)	,026	.
		N	18	18

Fuente: Elaboración propia



En consecuencia se observó que el nivel de significancia (Sig. Bilateral= 0,026) siendo  $< 0,05$  de acuerdo con la regla de significancia se rechaza la  $H_0$  y se acepta  $H_1$ . A su vez, el factor de correspondencia de Spearman es = - 0,524 y de acuerdo con la tabla 8 de correlación de valores de Spearman nos dice que existe una correlación negativa media.

## Pruebas de hipótesis específicas

### Hipótesis específicas N°1

$H_0$ : No existe relación inversa entre selección de personal y factores internos en la empresa JC Galeón Constructora Inmobiliaria S.A.C. distrito de Surco, 2020.

$H_1$ : Existe relación inversa entre la selección de personal y factores internos en la empresa JC Galeón Constructora Inmobiliaria S.A.C. distrito de Surco, 2020.

Tabla 10. *Correlación entre la selección de personal en los factores internos de la rotación laboral en la empresa JC Galeón Constructora Inmobiliaria S.A.C. distrito de Surco, 2020.*

Correlaciones			SELECCION DE PERSONAL	FACTORES INTERNOS
Rho de Spearman	SELECCION DE PERSONAL	Coefficiente de correlación	1,000	-,576*
		Sig. (bilateral)	.	,012
		N	18	18
	FACTORES INTERNOS	Coefficiente de correlación	-,576*	1,000
		Sig. (bilateral)	,012	.
		N	18	18

Fuente: Elaboración propia

En consecuencia se observó que el nivel de significancia (Sig. Bilateral= 0,012) siendo  $< 0,05$  de acuerdo con la regla de significancia se rechaza la  $H_0$  y se acepta  $H_1$ . A su vez, el factor de correspondencia de Spearman es = - 0,576 y de acuerdo con la tabla 8 de correlación de valores de Spearman nos dice que existe una correlación negativa media.

## Hipótesis específicas N°2

$H_0$ : No existe relación inversa entre selección de personal y factores externos en la empresa JC Galeón Constructora Inmobiliaria S.A.C. distrito de Surco, 2020.

$H_1$ : Existe relación inversa entre la selección de personal y factores externos en la empresa JC Galeón Constructora Inmobiliaria S.A.C. distrito de Surco, 2020.

Tabla 11. *Correlación entre la selección de personal en los factores externos de la rotación laboral en la empresa JC Galeón Constructora Inmobiliaria S.A.C. distrito de Surco, 2020.*

Correlaciones			SELECCION DE PERSONAL	FACTORES EXTERNOS
Rho de Spearman	SELECCION DE PERSONAL	Coeficiente de correlación	1,000	-,515 <sup>+</sup>
		Sig. (bilateral)	.	,029
		N	18	18
	FACTORES EXTERNOS	Coeficiente de correlación	-,515 <sup>+</sup>	1,000
		Sig. (bilateral)	,029	.
		N	18	18

Fuente: Elaboración propia

En consecuencia se observó que el nivel de significancia (Sig. Bilateral= 0,029) siendo  $< 0,05$  de acuerdo con la regla de significancia se rechaza la  $H_0$  y se acepta  $H_1$ . A su vez, el factor de correspondencia de Spearman es = - 0,515 y de acuerdo con la tabla 8 de correlación de valores de Spearman nos dice que existe una correlación negativa media.

#### IV. DISCUSIÓN

Se estableció como objetivo determinar la relación entre la selección de personal y rotación laboral en la empresa JC Galeón Constructora Inmobiliaria S.A.C. distrito de Surco, 2020. En base a la prueba de Spearman se estableció que obtuvo un nivel de Sig. Bilateral menor a 0.05 es decir, 0.026, en lo cual, se rechaza la  $H_0$  y se acepta  $H_1$ . Por lo que, queda demostrado la hipótesis de investigación señalando que hay relación inversa entre la selección de personal y rotación laboral en la empresa JC Galeón Constructora Inmobiliaria S.A.C. distrito de Surco, 2020. A fines que el objetivo general quedó sustentado.

Por su parte, Cusacani (2017), en su investigación “Rotación de personal y productividad de la empresa productos pesqueros del Sur S.A. Tacna, periodo noviembre 2015 – abril 2016”, fue de tipo básica de nivel correlacional y de diseño no experimental, obtuvo una población de 100 trabajadores y una muestra no probabilística siendo conformada por la población total, a su vez, en esta investigación se empleó la técnica de las encuestas y su instrumento desarrollado fue el cuestionario, los datos encontrados se determinaron por medio de la prueba de Spearman un nivel de significancia de correlación inversa muy buena entre la rotación de personal y la productividad, se obtuvo un nivel de significancia de  $Rho = -0.942$ .

En tal sentido, en relación a los resultados expuestos se coincide en la conclusión de la tesis de Cusacani (2017) al obtener una correlación inversa entre ambas variables, con lo que afirma Chiavenato (2017), describe que la rotación laboral es un efecto y no como causa que se da dentro y fuera de la empresa debido a factores internos y externos que ocurren en la empresa que condicionan las decisiones de los colaboradores.

Se obtuvo como primer objetivo específico determinar la relación entre la variable selección de personal y los factores internos de la rotación laboral en la empresa JC Galeón Constructora Inmobiliaria S.A.C. distrito de Surco, 2020. En este sentido, se observó que tiene un nivel de Sig. Bilateral menor a 0.05, es decir, 0.012, es por ello, mediante la regla de significancia se rechaza la  $H_0$  y se acepta  $H_1$ . Por lo que, el primer objetivo específico quedó demostrado señalando

que hay relación inversa entre la selección de personal y los factores internos de la rotación laboral en la empresa JC Galeón Constructora Inmobiliaria S.A.C. distrito de Surco, 2020.

Por su parte, Rivera (2017), en su investigación “Satisfacción laboral y rotación de personal de ventas en la empresa GSS. Ate Vitarte, 2017”. Esta investigación se desarrolló en base a un diseño no experimental, tipo descriptivo y de nivel correlacional ya que el objetivo principal fue establecer el grado de relación entre ambas variables de estudio, se basó en una población de 150 empleados, en lo cual obtuvo una muestra de 55 trabajadores, se realizó el muestro probabilístico simple ya que la población se halló en un solo lugar y se tenía la única probabilidad de ser escogidos para el desarrollo de encuestas, en esta investigación se empleó la técnica de encuestas y el instrumento fue el cuestionario, la información obtenida se procesó en el programa SPSS. Los hallazgos obtenidos de ambas variables mediante la prueba de Spearman de  $Rho = 0.703$  con nivel de significancia bilateral de 0.000, se concluyó que existe una correlación inversa entre la satisfacción laboral y los factores internos de la rotación de personal el cual obtuvo una correlación moderada.

En este sentido, en relación a los resultados expuestos se coincide con Rivera (2017) al obtener una correlación inversa en los resultados obtenidos, en base a estos resultados Maslow (1954 citado por Chiavenato 2017), define en la Teoría de la Jerarquía de las necesidades que las personas establecen jerarquías en sus necesidades los cuales los motivan a su supervivencia, pueden surgir o cambiar sus necesidades modificando su comportamiento, las direccionó de manera piramidal en dos grupos como necesidades primarias y secundarias.

Se estableció como segundo objetivo específico determinar la relación entre la selección de personal y los factores externos de la rotación laboral en la empresa JC Galeón Constructora Inmobiliaria S.A.C. distrito de Surco, 2020. Así mismo, se observó que tiene un nivel de Sig. Bilateral menor a 0.05 es decir 0.029, en relación a la regla de significancia se rechaza la  $H_0$  y se acepta  $H_1$ . De este modo, el segundo objetivo específico quedó demostrado señalando que hay relación inversa entre la selección de personal y los factores externos de la

rotación laboral en la empresa JC Galeón Constructora Inmobiliaria S.A.C. distrito de Surco, 2020.

Por su parte Calderón (2019), en su investigación *“Engagement laboral y rotación de personal en el área administrativa de una empresa constructora, Ate, 2019”*. Esta investigación tuvo como objetivo hallar la relación entre el engagement laboral y la rotación de personal con la finalidad de demostrar que el engagement se vincula en la rotación laboral, en esta investigación la metodología de estudio fue de tipo hipotético deductivo, de enfoque cuantitativo y de nivel descriptivo correlativo técnico, con diseño experimental de corte transversal, obtuvo una población de 70 colaboradores con una muestra de 59 personas, se estableció la técnica de encuestas y su instrumento fue el cuestionario obteniendo 25 ítems, los datos obtenidos fueron procesados y se determinaron mediante la prueba de Spearman de  $Rho = 0.616$  con nivel de significancia bilateral de 0.000, se concluyó que hay correlación positiva media entre el engagement laboral y la rotación de personal.

En este sentido, en relación a los resultados expuestos no coincido con Calderón (2019) al obtener una correlación positiva en los hallazgos obtenidos, en base a estos resultados en la teoría de Mc Gregor (1960 citado por Chiavenato 2017), Teoría X y la Teoría Y. Esta teoría define dos tipos de colaboradores en una empresa, por un lado están los empleados pesimistas que no tienen deseos de superación y por otro lado están los empleados que tienen motivación y deseos de superación, estas actitudes mencionadas influyen en las decisiones de los colaboradores dentro de una empresa.

## **VI. CONCLUSIONES**

En este sentido, la presente investigación tuvo las siguientes conclusiones que se determinaron en base a los objetivos de estudio.

### **Primera.**

En coherencia con el objetivo general, se concluyó que existe relación inversa entre la selección de personal y rotación laboral en la empresa JC Galeón Constructora Inmobiliaria S.A.C. distrito de Surco, 2020. Se determinó en base a la prueba de coeficiente de correlación de Spearman obteniendo como resultado de  $-0.524$ , en el cual se determinó que existe una correlación negativa media con un nivel de Sig. Bilateral menor a  $0.05$  siendo  $0.026$ , en lo cual, se rechazó  $H_0$  y se acepta  $H_1$ .

### **Segunda.**

En referencia al primer objetivo específico, se llegó a la conclusión que existe relación inversa entre la selección de personal y los factores internos de la rotación laboral en la empresa JC Galeón Constructora Inmobiliaria S.A.C. distrito de Surco, 2020. Se determinó en base a la prueba de coeficiente de correlación de Spearman obteniendo como resultado de  $-0.576$ , en el cual se determinó que existe una correlación negativa media con un nivel de Sig. Bilateral menor a  $0.05$  siendo  $0.012$ , en lo cual, se rechazó  $H_0$  y se acepta  $H_1$ .

### **Tercera.**

En referencia al segundo objetivo específico, se concluyó que existe relación inversa entre la selección de personal y los factores externos de la rotación laboral en la empresa JC Galeón Constructora Inmobiliaria S.A.C. distrito de Surco, 2020. Se determinó en base a la prueba de coeficiente de correlación de Spearman obteniendo como resultado de  $-0.515$ , en el cual se determinó que existe una correlación negativa media con un nivel de Sig. Bilateral menor a  $0.05$  siendo  $0.029$ , en lo cual, se rechazó  $H_0$  y se acepta  $H_1$ .

## **VII. RECOMENDACIONES.**

En tal sentido, en base a los hallazgos obtenidos en la presente investigación se tiene las siguientes recomendaciones.

### **Primera.**

Al establecer que hay relación entre la selección de personal y rotación laboral en la empresa JC Galeón Constructora Inmobiliaria S.A.C. distrito de Surco, 2020 se recomienda al área de recursos humanos y al personal administrativo encargado en la selección de personal innovar los procesos de selección a fin de tener colaboradores de alta calidad desempeñándose de manera correcta en sus puestos laborales con el fin de reducir los índices de rotación laboral en la empresa.

### **Segunda.**

Se establece que existe relación entre la selección de personal y los factores internos de la rotación laboral en la empresa JC Galeón Constructora Inmobiliaria S.A.C. distrito de Surco, 2020 se recomienda a las jefaturas de las áreas administrativas mantener una adecuada satisfacción laboral, promover la confraternidad y atender las sugerencias que puedan tener los colaboradores con el fin de que los factores internos de la rotación laboral en la empresa no influyan en las decisiones de dejar la compañía.

### **Tercera.**

Se determina que existe relación entre la selección de personal y los factores externos de la rotación laboral en la empresa JC Galeón Constructora Inmobiliaria S.A.C. distrito de Surco, 2020 se recomienda a los jefes directos y a los colaboradores de la empresa tener una óptima comunicación con el fin de saber las quejas y opiniones que puedan sugerir los colaboradores dado la coyuntura que se vive en el país y factores externos que puedan surgir con el fin de que los colaboradores no tomen decisiones de dejar la empresa reduciendo los índices de rotación laboral.

## Referencias

- Arriagada Cáceres, M. B. (2018). Fundamentalidad, interdefinibilidad y circularidad. Tres tesis sobre Hohfeld bajo discusión. *Revus. Journal for Constitutional Theory and Philosophy of Law/Revija za ustavno teorijo in filozofijo prava*, (35).
- Calderón Aramburú, E. J. (2019). Engagement laboral y rotación de personal en el área administrativa de una empresa constructora, Ate, 2019.
- Callupe Chuquiyauri, A. A., & Vásquez Soria, C. (2019). Rotación del personal y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la sub gerencia de supervisión y liquidación de obras en la MPHCO – 2019
- Carrillo, L. F. A. (2015). Población y muestra.
- Charpia, J. (2018). Intenciones de rotación de empleados en la industria de la construcción: un estudio correlacional cuantitativo (disertación doctoral, Northcentral University).
- Chasquibol, M., & Danelyth, D. (2019). Análisis de la rotación laboral y cómo influye en el costo de la constructora Edificaciones del Sur SAC en el 2018.
- Chávez Saldaña, Á. M., & Flores Garrido, L. P. (2016). Correlación entre el clima laboral y la rotación de personal de una empresa textil en el distrito de Ate Vitarte en el período 2016.
- Chiavenato, I. (2015). Administración de Recursos Humanos. Mares J, editor.
- Chiavenato, I., & González, E. A. (2017). Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones (No. HD58. 7. C45 2009.). México DF: McGraw-Hill.
- Cusacani Arcata, N. R. (2017). Rotación del personal y productividad de la empresa Productos Pesqueros del Sur SA Tacna, período noviembre 2015–abril 2016.
- Diario Gestión (14 de setiembre del 2018), Movilidad laboral es mayor en personas de 25 y 30 años, según GRM.



- Dotor Mayordomo, J. M. (2017). Gestión organizacional para mejorar la rotación de personal en la empresa HR SAS (Bachelor's thesis, Fundación Universidad de América).
- Espinoza Freire, E. E. (2018). La hipótesis en la investigación. Mendeive. Revista de Educación, 16(1), 122-139.
- Faggioni Mosquera, A. A., & Lino Burgos, J. J. (2018). Gestión de talento humano en relación al ausentismo y rotación de personal en las empresas constructoras de la ciudad de Guayaquil (Bachelor's thesis, Guayaquil: ULVR, 2018.).
- García Núñez, R. (2015). Resumen de tesis. La maqueta y el modelo a escala: recursos, metodologías y praxis.
- Gómez Apolinario, J. J. P. (2017). Rotación de personal y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa FQ Ingenieros SAC, Los Olivos-Lima, 2017.
- Guijarro Tarradellas, E., Babiloni Griñón, M. E., Canós Darós, L., & Santandreu Mascarell, C. (2017). Métodos tradicionales de valoración de empresas.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2017). Fundamentos de la investigación. Sexta edición. México: Editorial Mac Graw-Hill.
- Infante, C. (2015). Guía para la presentación de proyectos de investigación. Universidad Nacional de Colombia.
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2016). La encuesta. Metodología de la investigación Social Cuantitativa.
- Mas Chasquibol, D. D. (2019). Análisis de la rotación laboral y cómo influye en el costo de la constructora Edificaciones del Sur SAC en el 2018 (Trabajo de investigación parcial).
- Mc Gregor, D. (1960). La teoría X y la teoría Y. Revista Pensamiento Imaginativo. Investigación, 4, 06-13.

- Molina Patiño, A. Y., & Molina Patiño, M. A. (2019). Conclusiones y recomendaciones de los trabajos de grado del programa administración de empresas, universidad de cundinamarca seccional girardot 2017 y 2018 (Doctoral dissertation).
- Mora Penagos, W. M., & Interinstitucional, D. (2018). La Metodología de Investigación en Tesis Doctorales: El caso de la línea "Inclusión de la Dimensión Ambiental en la Educación en Ciencias". Research strategy, culture development and Doctoral Support: Tools and Techniques for Latin American Universities, 162.
- Navarro, E. (2008). Revisión de la Motivación de los Trabajadores de la Construcción: 1968-2008. Revista de la Construcción, 7(2), 17-29.
- Ng, A., Hong, H., Woo, W. N., Lim, K. Y., & Wong, C. H. (2019). Factors affecting the Staff Turnover Intention: A Case study of a Malaysian Steel Manufacturing Company. INTI JOURNAL, 2019(42).
- Núñez-Morales, N. I., & Santesteban-Echarri, O. (2017). Cómo iniciarse en investigación durante la residencia: recomendaciones para la elección de tema de investigación, universidad y mentor. Psiquiatría Biológica, 24(3), 118-124.
- Ogwueleka, A. C., & Ogbonna, S. N. (2018). Effect of positive organizational behaviour (POB) characteristics on construction employees' turnover in Uyo City of Akwa Ibom State, Nigeria. African Journal of Science, Technology, Innovation and Development, 10(2), 159-168.
- Peña, S. (2017). Modelo de selección de personal en base a perfil de competencias. Innovaciones de negocios, 2(3).
- Pulido Polo, M. (2015). Ceremonial y protocolo: métodos y técnicas de investigación científica.
- Quispe Chura, D. D. P. (2017). La Rotación de Personal y la Relación con el Desempeño Laboral en la Empresa Termoenergías del Perú SA, Lima 2017.

- Regina Reyes Heroles, (06 de Julio del 2007), La Rotación de personal cuesta cara. Rev. Expansión.
- Rivera Pariona, E. R. (2017). Satisfacción laboral y rotación de personal de ventas en la empresa GSS. Ate Vitarte.
- Santos, R., Pérez, E., López, P., & Ferracutti, V. Síntesis y discusión de los proyectos de tesis doctorales.
- Sowter, G., & Bettolli, L. N. (2017). La rotación de personal en la empresa constructora CORBE SRL.
- Suárez-Villegas, J. C. (2015). Aspectos éticos y deontológicos de la actividad periodística online. Su percepción por los profesionales. Revista Latina de Comunicación Social, (70), 91-109.
- Valderrama, S. (2015). Pasos para Elaborar Proyectos de Investigación (5ta. Ed. ed.). Lima-Perú: Editorial San Marcos.
- Villa, E. A. (2016). La atenuación en las “Conclusiones” de las tesis de doctorado. Textos en proceso, 2(1), 1-24.
- Villasís-Keever MÁ, Márquez-González H, Zurita-Cruz JN, Miranda-Novales G, Escamilla-Núñez A. El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. Rev Alerg Mex. 2018; 65 (4):414-421
- Yalico, P. L. C. (2018). Reseñas de Tesis. Correspondencias & análisis, (8), 301-304.
- Yang, J., & Wittenberg, P. (2016). Perceived Work-related Factors and Turnover Intention: A Case Study of a South Korean Construction Company.

## Anexo 1

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 1: SELECCIÓN DE PERSONAL

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES						
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
SELECCIÓN DE PERSONAL	Cardemil (2019), describe que la selección de personal es la búsqueda de un colaborador que reúna aptitudes específicas para el cargo y a su vez en el proceso de selección de personal la persona encargada de la evaluación tiene que estar actualizado en las nuevas técnicas de selección	Chiavenato (2015), define como un proceso de elección, clasificación y por último la decisión del candidato, es el proceso de escoger al mejor candidato para la empresa mediante procesos de comparación, decisión y elección mediante técnicas de selección.	Información obtenida del análisis de puestos	Especificación es de puestos	1- Cree que las especificaciones requeridas obedecen al análisis de puesto	ORDINAL
					2- Cree que los nuevos talentos escogidos obedecen al puesto indicado	ORDINAL
				Niveles de desempeño necesarios	3- Los requisitos solicitados están en función al puesto	ORDINAL
					4- Cree que la empresa realiza de forma adecuada los niveles de desempeño	ORDINAL
			Planificación de capital humano	Corto y largo plazo	5- Cree que la cantidad de colaboradores solicitados es acorde a la programación del trabajo requerido	ORDINAL
					6- Cree que la empresa respeta los plazos requeridos de trabajo con los colaboradores adecuados	ORDINAL
				Forma lógica y ordenada	7- Cree que la empresa mantiene un plan ordenado en la búsqueda de nuevos talentos	ORDINAL
					8- Cree que la empresa realiza de forma lógica y buenos criterios la búsqueda de colaboradores	ORDINAL
			Candidatos esenciales	Candidatos de alta calidad	9- En el proceso de selección, la empresa logra encontrar candidatos de alta calidad	ORDINAL
					10- Los nuevos talentos escogidos al iniciar sus labores demuestran ser de alta calidad	ORDINAL
				Condiciones optimas	11- Cree que los candidatos seleccionados reúnen las cualidades necesarias al puesto	ORDINAL
					12- Cree que la empresa tiene buenos aciertos en la elección de candidatos de alta calidad	ORDINAL

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE 2 ROTACIÓN LABORAL

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES						
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
ROTACIÓN LABORAL	Chiavenato (2017), describe que la rotación laboral es un efecto y no como causa que se da dentro o fuera de una empresa que condiciona el comportamiento y actitud de los colaboradores dentro de la empresa debido a factores internos y externos que ocurren en la empresa	Ávila (2017), define la rotación laboral como una insatisfacción del personal, estas actitudes la toma en consecuencia a las condiciones, menciona dimensiones como factores internos y externos que se dan en la empresa, tomando en depresión al empleado recurriendo en decisiones de salida que ocasionan daños en la organización	Factores Internos	Política salarial	13- Creen que los incentivos, bonificaciones están de acuerdo al mercado para permanecer en la empresa	ORDINAL
					14- Considera que su remuneración está de acuerdo al mercado	ORDINAL
				Beneficios sociales	15- La empresa brinda beneficios más allá lo que corresponde a ley	ORDINAL
					16- La empresa cumple con el pago oportuno de sus beneficios sociales conforme a ley	ORDINAL
				Clima laboral	17- Considera que el clima laboral es pacífico para la convivencia y desempeño del trabajo	ORDINAL
					18- Cree que existe inadecuados comportamientos en la empresa que generen malestar entre los colaboradores	ORDINAL
				Evaluación de desempeño	19- Se le hace de su conocimientos los resultados de evaluación de desempeño	ORDINAL
					20- Cree que las evaluaciones al colaborador son adecuadas al puesto requerido	ORDINAL
			Factores externos	Mercado laboral	21- Cree usted que hay pocas oportunidades de trabajo en su puesto laboral	ORDINAL
					22- Está considerando propuestas de otras empresas	ORDINAL
				Situación económica del país	23- Debido a la situación económica del país su remuneración se ha visto afectada	ORDINAL
					24- Dado la coyuntura del país, crees que ha reducido los puestos de empleo en la empresa	ORDINAL

## Anexo 2

### Instrumento de recolección de datos

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
N	CN	AV	CS	S

ITEM	PREGUNTA	VALORACIÓN				
		N	CN	AV	CS	S
1	Cree que las especificaciones requeridas obedecen al análisis de puesto					
2	Cree que los nuevos talentos escogidos obedecen al puesto indicado					
3	Los requisitos solicitados están en función al puesto					
4	Cree que la empresa realiza de forma adecuada los niveles de desempeño					
5	Cree que la cantidad de colaboradores solicitados es acorde a la programación del trabajo requerido					
6	Cree que la empresa respeta los plazos requeridos de trabajo con los colaboradores Adecuados					
7	Cree que la empresa mantiene un plan ordenado en la búsqueda de nuevos talentos					
8	Cree que la empresa realiza de forma lógica y buenos criterios la búsqueda de colaboradores					
9	En el proceso de selección, la empresa logra encontrar candidatos de alta calidad					
10	Los nuevos talentos escogidos al iniciar sus labores demuestran ser de alta calidad					
11	Cree que los candidatos seleccionados reúnen las cualidades necesarias al puesto					
12	Cree que la empresa tiene buenos aciertos en la elección de candidatos de alta Calidad					
13	Creen que los incentivos, bonificaciones están de acuerdo al mercado para permanecer en la empresa					
14	Considera que su remuneración está de acuerdo al mercado					
15	La empresa brinda beneficios más allá lo que corresponde a ley					
16	La empresa cumple con el pago oportuno de sus beneficios sociales conforme a ley					
17	Considera que el clima laboral es pacífico para la convivencia y desempeño del trabajo					
18	Cree que existe inadecuados comportamientos en la empresa que generen malestar entre los colaboradores					
19	Se le hace de su conocimientos los resultados de evaluación de desempeño					

20	Cree que las evaluaciones al colaborador son adecuadas al puesto requerido					
21	Cree usted que hay pocas oportunidades de trabajo en su puesto laboral					
22	Está considerando propuestas de otras empresas					
23	Debido a la situación económica del país su remuneración se ha visto afectada					
24	Dado la coyuntura del país, crees que ha reducido los puestos de empleo en la empresa					

### Anexo 3

#### Validación de instrumentos por expertos

N°	NOMBRE	RESULTADOS
01	Dra. Luna Gamarra, Magaly Ericka	Es aplicable
02	Dra. Noblecilla Saavedra, Brenda Verónica	Es aplicable
03	Dra. Maurtua Gurmendi, Luzmila Gabriela	Es aplicable
<b>CONCLUSIÓN</b>		Es aplicable

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la investigación: "SELECCIÓN DE PERSONAL Y ROTACIÓN LABORAL DE LA EMPRESA JC GALEON CONSTRUCTORA INMOBILIARIA S.A.C. DISTRITO DE SURCO, 2020"							
Apellidos y nombres del investigador: Vargas Espinal Asiel							
Apellidos y nombres del experto: Dra. Magaly Ericka Luna Gamarra							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
ROTACIÓN LABORAL	Factores Internos	Política salarial	13- Creer que los incentivos, bonificaciones están de acuerdo al mercado para permanecer en la empresa	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca			
			14- Considera que su remuneración está de acuerdo al Mercado				
		Beneficios sociales	15- La empresa brinda beneficios más allá lo que corresponde a ley				
			16- La empresa cumple con el pago oportuno de sus beneficios sociales conforme a ley				
		Clima laboral	17- Considera que el clima laboral es pacífico para la convivencia y desempeño del trabajo				
			18- Cree que existe inadecuados comportamientos en la empresa que generen malestar entre los colaboradores				
	Factores externos	Evaluación de Desempeño	19- Se le hace de su conocimientos los resultados de evaluación de desempeño				
			20- Cree que las evaluaciones al colaborador son adecuadas al puesto requerido				
		Mercado laboral	21- Cree usted que hay pocas oportunidades de trabajo en su puesto laboral				
			22- Está considerando propuestas de otras empresas				
		Situación económica del país	23- Debido a la situación económica del país su remuneración se ha visto afectada				
			24- Dado la coyuntura del país, crees que ha reducido los puestos de empleo en la empresa				
Firma del experto:			Fecha ____ / ____ / ____				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS								
Título de la investigación: "SELECCIÓN DE PERSONAL Y ROTACIÓN LABORAL DE LA EMPRESA JC GALEÓN CONSTRUCTORA INMOBILIARIA S.A.C. DISTRITO DE SURCO, 2020"								
Apellidos y nombres del investigador: Vargas Espinal Asiel								
Apellidos y nombres del experto: Dra. Magaly Erica Luna Gamero								
ASPECTO POR EVALUAR						OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA		SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
SELECCIÓN DE PERSONAL	INFORMACIÓN OBTENIDA DEL ANÁLISIS DE PUESTOS	ESPECIFICACIONES DE PUESTOS	1- Cree que las especificaciones requeridas obedecen al análisis de puesto	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca				
			2- Cree que los nuevos talentos escogidos obedecen al puesto indicado					
		NIVELES DE DESEMPEÑO NECESARIOS	3- Los requisitos solicitados están en función al puesto					
			4- Cree que la empresa realiza de forma adecuada los niveles de desempeño					
	PLANIFICACIÓN DE CAPITAL HUMANO	CORTO Y LARGO PLAZO	5- Cree que la cantidad de colaboradores solicitados es acorde a la programación del trabajo requerido					
			6- Cree que la empresa respeta los plazos requeridos de trabajo con los colaboradores adecuados					
		FORMA LÓGICA Y ORDENADA	7- Cree que la empresa mantiene un plan ordenado en la búsqueda de nuevos talentos					
			8- Cree que la empresa realiza de forma lógica y buenos criterios la búsqueda de colaboradores					
	CANDIDATOS ESENCIALES	CANDIDATOS DE ALTA CALIDAD	9- En el proceso de selección, la empresa logra encontrar candidatos de alta calidad					
			10- Los nuevos talentos escogidos al iniciar sus labores demuestran ser de alta calidad					
		CONDICIONES ÓPTIMAS	11- Cree que los candidatos seleccionados reúnen las cualidades necesarias al puesto					

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS								
			12- Cree que la empresa tiene buenos aciertos en la elección de candidatos de alta calidad					
Firma del experto:			Fecha: <u>  </u> / <u>  </u> / <u>  </u>					

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS								
Título de la investigación: "SELECCIÓN DE PERSONAL Y ROTACIÓN LABORAL DE LA EMPRESA JC GALEÓN CONSTRUCTORA INMOBILIARIA S.A.C. DISTRITO DE SURCO, 2020"								
Apellidos y nombres del investigador: Vargas Espinal Asiel								
Apellidos y nombres del experto: Dra. Noblecilla Saavedra Verónica								
ASPECTO POR EVALUAR						OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA		SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
ROTACIÓN LABORAL	Factores Internos	Política salarial	13- Crean que los incentivos, bonificaciones están de acuerdo al mercado para permanecer en la empresa	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca		✓		
			14- Considera que su remuneración está de acuerdo al Mercado			✓		
		Beneficios sociales	15- La empresa brinda beneficios más allá lo que corresponde a ley			✓		
			16- La empresa cumple con el pago oportuno de sus beneficios sociales conforme a ley			✓		
		Clima laboral	17- Considera que el clima laboral es pacífico para la convivencia y desempeño del trabajo			✓		
			18- Cree que existe inadecuados comportamientos en la empresa que generen malestar entre los colaboradores			✓		
		Evaluación de Desempeño	19- Se le hace de su conocimientos los resultados de evaluación de desempeño			✓		
			20- Cree que las evaluaciones al colaborador son adecuadas al puesto requerido			✓		
	Factores externos	Mercado laboral	21- Cree usted que hay pocas oportunidades de trabajo en su puesto laboral			✓		
			22- Está considerando propuestas de otras empresas			✓		
		Situación económica del país	23- Debido a la situación económica del país su remuneración se ha visto afectada			✓		
			24- Dado la coyuntura del país, crees que ha reducido los puestos de empleo en la empresa			✓		

Firma del experto:

Fecha: 27/09/2020

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la investigación: "SELECCIÓN DE PERSONAL Y ROTACIÓN LABORAL DE LA EMPRESA JC GALEÓN CONSTRUCTORA INMOBILIARIA S.A.C. DISTRITO DE SURCO, 2020"							
Apellidos y nombres del investigador: Vargas Espinal Asiel							
Apellidos y nombres del experto: Dra. Nobeilia Saavedra Brenda Verónica							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
SELECCIÓN DE PERSONAL	INFORMACIÓN OBTENIDA DEL ANÁLISIS DE PUESTOS	ESPECIFICACIONES DE PUESTOS	1- Cree que las especificaciones requeridas obedecen al análisis de puesto	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca	✓		
			2- Cree que los nuevos talentos escogidos obedecen al puesto indicado		✓		
		NIVELES DE DESEMPEÑO NECESARIOS	3- Los requisitos solicitados están en función al puesto		✓		
			4- Cree que la empresa realiza de forma adecuada los niveles de desempeño		✓		
	PLANIFICACIÓN DE CAPITAL HUMANO	CORTO Y LARGO PLAZO	5- Cree que la cantidad de colaboradores solicitados es acorde a la programación del trabajo requerido		✓		
			6- Cree que la empresa respeta los plazos requeridos de trabajo con los colaboradores adecuados		✓		
		FORMA LÓGICA Y ORDENADA	7- Cree que la empresa mantiene un plan ordenado en la búsqueda de nuevos talentos		✓		
			8- Cree que la empresa realiza de forma lógica y buenos criterios la búsqueda de colaboradores		✓		
	CANDIDATOS ESENCIALES	CANDIDATOS DE ALTA CALIDAD	9- En el proceso de selección, la empresa logra encontrar candidatos de alta calidad		✓		
			10- Los nuevos talentos escogidos al iniciar sus labores demuestran ser de alta calidad		✓		
		CONDICIONES OPTIMAS	11- Cree que los candidatos seleccionados reúnen las cualidades necesarias al puesto		✓		

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Firma del experto:				Fecha: 27/09/2020			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la investigación: "SELECCIÓN DE PERSONAL Y ROTACIÓN LABORAL DE LA EMPRESA JC GALEÓN CONSTRUCTORA INMOBILIARIA S.A.C. DISTRITO DE SURCO, 2020"							
Apellidos y nombres del investigador: Vargas Espinal Asiel							
Apellidos y nombres del experto: Dra. Luzmila Gabriela Maurtua Gurmendi							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
SELECCIÓN DE PERSONAL	INFORMACIÓN OBTENIDA DEL ANÁLISIS DE PUESTOS	ESPECIFICACIONES DE PUESTOS	1- Cree que las especificaciones requeridas obedecen al análisis de puesto	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca	✓		
			2- Cree que los nuevos talentos escogidos obedecen al puesto indicado		✓		
		NIVELES DE DESEMPEÑO NECESARIOS	3- Los requisitos solicitados están en función al puesto		✓		
			4- Cree que la empresa realiza de forma adecuada los niveles de desempeño		✓		
	PLANIFICACIÓN DE CAPITAL HUMANO	CORTO Y LARGO PLAZO	5- Cree que la cantidad de colaboradores solicitados es acorde a la programación del trabajo requerido		✓		
			6- Cree que la empresa respeta los plazos requeridos de trabajo con los colaboradores adecuados		✓		
		FORMA LÓGICA Y ORDENADA	7- Cree que la empresa mantiene un plan ordenado en la búsqueda de nuevos talentos		✓		
			8- Cree que la empresa realiza de forma lógica y buenos criterios la búsqueda de colaboradores		✓		
	CANDIDATOS ESENCIALES	CANDIDATOS DE ALTA CALIDAD	9- En el proceso de selección, la empresa logra encontrar candidatos de alta calidad		✓		
			10- Los nuevos talentos escogidos al iniciar sus labores demuestran ser de alta calidad		✓		
		CONDICIONES OPTIMAS	11- Cree que los candidatos seleccionados reúnen las cualidades necesarias al puesto		✓		
			12- Cree que la empresa tiene buenos aciertos en la elección de candidatos de alta calidad		✓		

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS**

Título de la investigación: "SELECCIÓN DE PERSONAL Y ROTACIÓN LABORAL DE LA EMPRESA JC GALEON CONSTRUCTORA INMOBILIARIA S.A.C. DISTRITO DE SURCO, 2020"

Apellidos y nombres del investigador: Vargas Espinal Asiel

Apellidos y nombres del experto: Dra. Luzmila Gabriela Maurtua Gurmendi

ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
ROTACIÓN LABORAL	Factores Internos	Política salarial	13- Creen que los incentivos, bonificaciones están de acuerdo al mercado para permanecer en la empresa	5= Siempre 4= Casi Siempre 3= A veces 2= Casi Nunca 1= Nunca	✓		
			14- Considera que su remuneración está de acuerdo al Mercado		✓		
		Beneficios sociales	15- La empresa brinda beneficios más allá lo que corresponde a ley		✓		
			16- La empresa cumple con el pago oportuno de sus beneficios sociales conforme a ley		✓		
		Clima laboral	17- Considera que el clima laboral es pacífico para la convivencia y desempeño del trabajo		✓		
			18- Cree que existe inadecuados comportamientos en la empresa que generen malestar entre los colaboradores		✓		
	Factores externos	Evaluación de Desempeño	19- Se le hace de su conocimientos los resultados de evaluación de desempeño		✓		
			20- Cree que las evaluaciones al colaborador son adecuadas al puesto requerido		✓		
		Mercado laboral	21- Cree usted que hay pocas oportunidades de trabajo en su puesto laboral		✓		
			22- Está considerando propuestas de otras empresas		✓		
		Situación económica del país	23- Debido a la situación económica del país su remuneración se ha visto afectada		✓		
			24- Dado la coyuntura del país, crees que ha reducido los puestos de empleo en la empresa		✓		
Firma del experto:			Fecha: 04, 10, 2020	S. 720			

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

## Anexo 4

### Confiabilidad de la Variable Selección de personal en el Alfa de Crombach

➔ **Fiabilidad**

**Escala: ALL VARIABLES**

**Resumen de procesamiento de casos**

	N	%
Casos Válido	10	100,0
Excluido <sup>a</sup>	0	,0
Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,728	12

	Coeficiente	Relación
1	0.00 a +/-0.20	Despreciable
2	0.20 a 0.40	Bajo o Ligera
3	0.40 a 0.60	Moderada
4	0.60 a 0.80	Marcada
5	0.80 a 1.00	Muy Alta

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista

Selección de personal																
N	D1: Información obtenida del análisis de puestos				D1	D2: Planificación de capital humano				D2	D3: Candidatos esenciales				D3	V1
	P1	P2	P3	P4		P5	P6	P7	P8		P9	P10	P11	P12		
Encuestado 1	1	1	1	2	5	2	1	1	3	7	1	1	1	1	4	16
Encuestado 2	2	3	2	1	8	1	2	1	2	6	4	2	1	2	9	23
Encuestado 3	1	1	2	1	5	2	1	2	2	7	2	1	1	1	5	17
Encuestado 4	1	1	1	1	4	2	1	2	1	6	1	2	3	1	7	17
Encuestado 5	1	1	1	1	4	1	1	2	2	6	1	2	3	1	7	17
Encuestado 6	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	12
Encuestado 7	1	2	1	2	6	1	1	1	2	5	3	2	3	1	9	20
Encuestado 8	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	2	5	13
Encuestado 9	2	3	2	1	8	3	1	1	4	9	3	2	1	2	8	25
Encuestado 10	1	1	3	1	6	2	1	1	1	5	1	1	1	1	4	15
Encuestado 11	1	1	2	1	5	1	1	1	1	4	4	2	2	2	10	19
Encuestado 12	1	3	1	2	7	1	1	3	2	7	4	2	1	1	8	22
Encuestado 13	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	2	1	2	1	6	14
Encuestado 14	1	3	2	4	10	2	2	2	2	8	4	2	1	2	9	27
Encuestado 15	1	3	1	1	6	1	1	1	1	4	1	1	2	1	5	15
Encuestado 16	2	3	2	1	8	2	1	2	3	8	2	2	1	1	6	22
Encuestado 17	1	2	1	2	6	1	3	2	1	7	1	1	1	1	4	17
Encuestado 18	1	1	1	1	4	1	1	3	1	6	1	2	2	2	7	17

## Anexo 5

### Confiabilidad de la Variable Rotación laboral en el Alfa de Crombach

➔ <b>Fiabilidad</b>			
<b>Escala: ALL VARIABLES</b>			
<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			
<b>Estadísticas de fiabilidad</b>			
	Alfa de Cronbach	N de elementos	
	,712	12	

	<b>Coefficiente</b>	<b>Relación</b>
1	0.00 a +/-0.20	Despreciable
2	0.20 a 0.40	Bajo o Ligera
3	0.40 a 0.60	Moderada
4	0.60 a 0.80	Marcada
5	0.80 a 1.00	Muy Alta

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista

Rotación Laboral															
N	D1: Factores Internos								D.1	D2: Factores Externos				D.2	V2
	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20		P21	P22	P23	P24		
Encuestado 1	4	3	4	4	5	3	3	2	28	2	5	4	4	15	43
Encuestado 2	3	4	3	2	5	3	4	1	25	4	3	2	1	10	35
Encuestado 3	4	5	4	4	4	5	4	5	35	5	4	5	5	19	54
Encuestado 4	4	4	5	4	5	4	4	5	35	4	2	4	4	14	49
Encuestado 5	3	5	5	4	4	4	5	4	34	4	5	4	5	18	52
Encuestado 6	5	5	5	5	5	4	4	5	38	5	4	5	5	19	57
Encuestado 7	5	5	3	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	16	49
Encuestado 8	5	4	5	4	5	5	4	4	36	4	4	5	4	17	53
Encuestado 9	4	1	1	4	4	4	4	1	23	4	2	4	2	12	35
Encuestado 10	5	5	5	5	4	4	4	5	37	4	5	4	5	18	55
Encuestado 11	5	5	5	5	5	5	4	5	39	5	5	5	5	20	59
Encuestado 12	4	4	2	5	2	4	2	1	24	5	4	2	3	14	38
Encuestado 13	3	4	4	5	4	5	5	4	34	5	4	5	4	18	52
Encuestado 14	4	4	4	4	2	4	4	4	30	4	4	4	4	16	46
Encuestado 15	5	5	4	5	4	5	5	5	38	5	5	5	5	20	58
Encuestado 16	4	4	5	5	4	5	5	4	36	5	3	5	5	18	54
Encuestado 17	4	2	4	4	5	4	4	4	31	4	4	4	5	17	48
Encuestado 18	4	4	5	4	5	5	4	5	36	4	5	4	5	18	54

## Anexo 6

### Permiso de la empresa

RV: Solicito permiso para realizar proyecto de investigación Recibidos x



**Rusmile Mamani Chávez**

para mí ▾

8:29 (hace 6 horas) ☆

Buenas tardes estimado Asiel,  
Permiso aceptado.

Saludos Cordiales,



**RUSMILE MAMANI CHAVEZ**

**Finanzas y Recursos Humanos**

Calle Antares N°320 Torre B Of.604- Surco

De: Asiel Vargas Espinal [mailto:[a.vargas.espinal14@gmail.com](mailto:a.vargas.espinal14@gmail.com)]

Enviado el: miércoles, 1 de julio de 2020 3:28 p. m.

Para: Rusmile Mamani Chávez <[rusmile@centralinmobiliaria.pe](mailto:rusmile@centralinmobiliaria.pe)>

Asunto: Solicito permiso para realizar proyecto de investigación

Buenas tardes estimada Rusmile,

Le saluda Asiel Vargas Espinal, me dirijo a Ud. para solicitarle permiso y aplicar mi proyecto de investigación en la empresa, la Universidad César Vallejo me solicita como consigna el plan curricular estudiantil, cuyo título de la investigación es "Selección de personal y rotación laboral de la empresa JC Galeón Constructora Inmobiliaria S.A.C. Surco, 2020", esta investigación se basará en datos estadísticos con fines universitarios midiendo el grado de relación entre ambas variables, dado a la coyuntura actual y el estado de emergencia que estamos viviendo, este proyecto aplicará encuestas virtuales mediante formularios de Google considerando sólo al personal administrativo y exceptuando al personal de la planilla de obreros que no tienen relación con las variables de estudio.

Agradecerle de antemano por la atención prestada, me despido esperando su gentil respuesta.

Saludos cordiales.

## SOLICITO PERMISO DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN



**Asiel Vargas Espinal** <a.vargas.espinal14@gmail.com>

18:22 (hace 3 minutos)



para rusmile ▾

Buenas tardes estimada Rusmile,

Le saluda Asiel Vargas Espinal, me dirijo a Ud. para solicitarle permiso y aplicar el instrumento de investigación de mi proyecto a los colaboradores de la empresa, debido a la coyuntura y el estado de emergencia que estamos viviendo actualmente, la encuesta se aplicará mediante formularios de google para los fines académicos de la investigación que estamos desarrollando.

Agradecerle de antemano por la atención prestada, me despido esperando su gentil respuesta.

Saludos cordiales.

Asiel Vargas Espinal  
DNI 47754070

**Rusmile Mamani Chávez**

18:39 (hace 3 minutos)



para mí ▾

Estimado Asiel;

Tienes permiso para aplicar los instrumentos de investigación.

Saludos Cordiales.



RUSMILE MAMANI  
Finanzas y Recursos Humanos  
Calle Antares N°320 Torre B Of.604– Surco